United States Department of the Army (Hrsg.) (2009): Tactics in Counterinsurgency. The official U.S. Army/Marine Corps Field Manual. Field Manual FM 3-24.2 (FM 90-8, FM 7-98), Washington DC.
Wiechelmann, Sarah (62013): War das nun ein interkulturelles Missverständnis? Von der Gefahr, vor lauter Kultur die Person aus dem Blick zu verlieren. In: Kumbier, Dagmar/Schulz von Thun, Friedemann (Hrsg.), Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele, Reinbek, S. 323-335.
Williams, Raymond (1977): Marxism and Literature, Oxford.
Williams, Raymond (21983): Culture, Glasgow.
Zakaria, Fareed (1994): Culture Is Destiny. A Conversation with Lee Kuan Yew. In: Foreign Affairs, 73. Jg., S. 109-126.
Zelik, Raul (2009): Aufstandsbekämpfung und Besatzungskrieg. Die Entwicklung asymmetrischer Kriegführung durch den Westen. In: Peripherie, 29. Jg., S. 425-447.
Zentrum Innere Führung (Hrsg.) (2011): Interkulturelle Kompetenz in der Bundeswehr. Einführung für Multiplikatoren, Koblenz.

Karl-Reinhart Trauner

Berufsethische Anforderungsprofile moderner Einsatzarmeen im Vergleich

Leitfragen

(1) *Welche Kompetenzen erfordern moderne Einsatzszenarien?*
(2) *In welchem Verhältnis steht Militär- bzw. Berufsethik zu den anderen notwendigen militärischen Kompetenzen?*
(3) *In welchem Verhältnis steht eine militär- bzw. berufsethische Kompetenz zum Führungsverfahren?*
(4) *Welche Konzepte bestehen für die Militär- bzw. Berufsethik in den Streitkräften Deutschlands, der Schweiz und Österreichs?*
(5) *Wie werden diese Konzepte umgesetzt?*

1 Anforderungsprofile

Die Anforderungsprofile moderner Einsatzarmeen müssen sinnvollerweise vom aktuellen Einsatzszenario abgeleitet werden; das gilt selbstverständlich auch für berufsethische Aspekte. Es müssen wenige Schlaglichter genügen.

1.1 Three Block War als aktuelles Einsatzszenario

Die EU hat das Spektrum der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP) im Art. 43 (1) des Vertrags von Lissabon festgelegt. Seit dem 1. Dezember 2009 stellt sich daher das Einsatzspektrum wie folgt dar: „Die […] vorgesehenen Missionen, bei denen die Union auf zivile und militärische Mittel zurückgreifen kann, umfassen gemeinsame Abrüstungsmaßnahmen, humanitäre Aufgaben und Rettungseinsätze, Aufgaben der militärischen Beratung und Unterstützung, Aufgaben der Konfliktverhütung und der Erhaltung des Friedens sowie Kampfeinsätze im Rahmen der Krisenbewältigung einschließlich Frieden schaffender Maßnahmen und Operationen zur Stabilisierung der Lage nach Konflikten. Mit all diesen Missionen kann zur Bekämpfung des Terrorismus beigetragen werden, unter anderem auch durch die Unterstützung für Drittländer bei der Bekämpfung des Terrorismus in ihrem Hoheitsgebiet."

Zählt man zu den Aufgaben der GSVP noch die herkömmliche Landesverteidigung hinzu, ergibt sich, dass ein militärischer Einsatz die gesamte Breite militärischen

Handelns umfassen kann; vom reinen *peace-keeping* bis zu Kampfeinsätzen. Üblich sind heute aber die *military operations other-than-war* (MOOTW). Es obliegt aber – abgesehen von der klassischen Landesverteidigung – den einzelnen Staaten, ihr Schwergewicht zu bilden: So hat sich die Schweiz bislang für Beobachter-Missionen und einen niederschwelligen Einsatz am Balkan (Kosovo) entschieden, Österreich setzt Militär v. a. in VN-Missionen ebenfalls im nieder- und mittelschwelligen Bereich ein (vormals Zypern, nach wie vor Golan, jetzt Libanon[1]), während die Bundesrepublik Deutschland sich auch in kriegsähnlichen Zuständen (Afghanistan) einbringt. Tendenziell kann wohl festgestellt werden, dass NATO-Armeen eher zu mittel- und höherschwelligen Einsätzen herangezogen werden.

Entscheidend an modernen Einsätzen ist, dass die Szenarien zwischen Kampfeinsätzen und *peace-keeping* verschwimmen. Der US-General Charles C. Krulak hat mit seinem bekannten Aufsatz bereits vor mehr als zehn Jahren den Begriff *Three Block War* allgemein bekannt gemacht. *Three Block War* bedeutet, dass Soldaten „may be confronted by the entire spectrum of tactical challenges in the span of a few hours and within the space of three contiguous city blocks" (Krulak 1999), dass also praktisch gleichzeitig und parallel verschiedene Szenarien geschehen (können); von einer harmlosen Kontaktaufnahme mit der Bevölkerung bis hin zu Kampfhandlungen auf Leben und Tod. Die Beurteilung der tatsächlichen Lage ist deshalb nur auf unterster Ebene möglich, wobei die getroffene Entscheidung weitreichende Folgen haben und im Extremfall sogar über Erfolg oder Misserfolg einer Operation entscheiden kann. Eine Nachbemerkung ist noch wichtig: Aus dem Charakter der MOOTW folgt, dass eine gewisse Rechtsunsicherheit besteht. Bestand – zumindest in Europa – für militärische Einsätze eine gewisse Schwarz-Weiß-Systematik (entweder Frieden oder Krieg), so sind gegenwärtige Szenarien gerade durch ihren Graubereich gekennzeichnet. Damit löst sich aber auch die Unterscheidbarkeit von Friedens- und Einsatzrecht auf, im ethischen Bereich die klare Trennung in ein *ius ad bellum*, *ius in bello* und *ius post bellum*. Im *Three Block War* verschwimmen in verwirrender Form diese Kategorien. Während das internationale Recht dieser Entwicklung einigermaßen entsprechen konnte, gibt es für das Recht bei bewaffneten Einsätzen nach wie vor Unschärfen, die die Brisanz eines *Three Block Wars* deutlich verschärfen.

1.2 Abgeleitetes Kompetenzspektrum

Aus dem *Three Block War* leitet Krulak die Notwendigkeit eines sogenannten *Strategic Corporal* ab. „Success or failure will rest, increasingly, with the rifleman and with his ability to make the right decision at the right time […]" (Krulak 1999).

[1] Für kurze Zeit war das Österreichische Bundesheer auch in Afghanistan und im Tschad eingesetzt.

Krulak betont, dass die Armeen von heute und morgen „bold, capable, and intelligent men and women" brauchen. „Honor, courage, and commitment become more than mere words" (Krulak 1999). Mehr als in konventionellen Kriegs- bzw. Verteidigungsszenarien ist also eine Persönlichkeitsbildung gefragt, ohne dass jedoch Abstriche im handwerklichen Können rechtfertigbar wären. Nichts wäre fataler, als Charakter- bzw. Persönlichkeitsbildung und Fachausbildung im militärischen Wissen gegeneinander ausspielen zu wollen. Beides sind untrennbare Facetten militärischer Führungs- wie auch Durchführungskultur. „Führung, Ausbildung und Erziehung gehören in der Schweizer Armee untrennbar zusammen. Wer führt oder ausbildet, erzieht und sozialisiert immer implizit oder explizit" (Militärethik in der Schweizer Armee 2010: S. 32). Man könnte auch sagen, dass ein *Three Block War* mit seinen breiten taktischen Einsatzmöglichkeiten einen umfassenden (Aus-)Bildungsansatz[2] – *Comprehensive Approach* – notwendig macht. Berufsethik muss damit auch einem solchen *Comprehensive Approach* entsprechen und wird dementsprechend in weiterer Folge auch unter diesem umfassenden Aspekt verstanden. Das entspricht auch dem Verständnis, wie es im Österreichischen Bundesheer (ÖBH), dessen Perspektive zweifellos den vorliegenden Beitrag prägt, vertreten wird.

1.3 Militärisches Fachwissen

Militärisches Fachwissen (neben körperlicher und geistiger Fitness) ist nach wie vor die Hauptkompetenz von Soldaten. Aber das Spektrum des Fachwissens hat sich erweitert (wieder der *Comprehensive Approach*): Es geht nach wie vor um die Beherrschung der Waffensysteme oder um ein schnelles und präzises Führungsverfahren, aber gerade letzteres umfasst jetzt mehr Punkte als früher. Schnelle, gleichzeitig aber verantwortbare (verantwortbar vor dem eigenen Gewissen wie auch gegebenenfalls vor Gericht) Entscheidungen zu treffen, ist nur auf der Basis eines gediegenen militärischen Könnens, das die Berufsethik einschließt, möglich.

Rein formal hat das z. B. dadurch seinen Ausdruck gefunden, dass heute bei der Beurteilung der Lage in der Diktion des Österreichischen Bundesheeres nicht mehr nur das „Gelände" beurteilt wird, sondern die „Umfeldbedingungen" – *Evaluation of the environment*. Das ist mehr als nur eine Umbenennung: Denn zu den Umfeldbedingungen zählt auch die *situation of the population*, also z. B. die Stimmung in der Bevölkerung im Einsatzraum; ein Bereich, der in Zeiten des Kalten Krieges eine, wenn überhaupt, ausgesprochen untergeordnete Rolle gespielt hat.

[2] Der Beitrag verwendet bewusst den Oberbegriff „Bildung" für alle Bereiche der Aus-, Fort- und Weiterbildung, die von den verschiedenen Streitkräften unterschiedlich definiert werden.

Damit sind die Fähig- und Fertigkeiten im Bereich der Berufsethik nicht neben die Fähig- und Fertigkeiten des militärischen Handwerks getreten, sondern wurden ein integraler Bestandteil derselben. Um moderne militärische Aufträge geben und/oder erfüllen zu können, braucht man die militärische Berufsethik genauso wie die Beherrschung von Waffensystemen. Natürlich: Es wird Lagen geben, in denen man von dem Einen mehr braucht als von dem Anderen. Aber das war bislang ja auch schon so, dass lagebedingt manche Sparten des militärischen Fachwissens (z. B. im Bereich des Steilfeuers) einmal mehr und einmal weniger notwendig waren.

Da Religion in vielen der gegenwärtigen Szenarien eine nicht unbedeutende Rolle spielt, ist für eine korrekte Beurteilung der Lage auch ein Wissen im Bereich der Religion notwendig. Das Beispiel der Religion wurde deshalb genannt, weil es Konturen deutlich macht: Es geht bei diesem Aspekt nicht um die persönliche Glaubenshaltung der eingesetzten Soldaten, sondern um die Religion als kulturbildender und die Gesellschaft beeinflussender Faktor im Einsatzraum und damit um die militärische Lage.

In einem zweiten Bereich des Führungsverfahrens werden berufsethische Kompetenzen ebenfalls tragend: beim Punkt „Eigene" bzw. dann in weiterer Folge bei der Planung der Durchführung. Dass Führungshandeln eminent ethische Komponenten inkludiert, war schon immer so; viele dieser Aspekte werden unter Führungsverhalten angesprochen. Führungsverhalten ist seit jeher nicht nur eine berufsethische Kernkompetenz, sondern wird seit Jahrhunderten als Kernkompetenz militärischen Handelns angesehen.

Durch den Einsatz im internationalen Verbund, der heute üblich ist, sind überdies neue Bereiche dazugekommen, die v. a. in den Bereich der Interkulturellen Kompetenz fallen. Wie bei vielen militärischen, aber auch zivilen Begriffen verbirgt sich hinter dem komplizierten Fachbegriff ein an sich selbstverständlicher Sachverhalt. Will man grundsätzlich einen reibungslosen Ablauf erzielen, muss man auf die jeweiligen kulturellen Eigenheiten eingehen. Das beginnt bei nicht-militärischen Dingen. Ein Beispiel dafür ist ein Detail aus dem österreichischen VN-Einsatz auf den Golanhöhen. Im Gegensatz zu vielen Ländern, auch Europas, ist in Österreich der Verzehr von Schwarzbrot üblich. Deshalb wird nur für die Österreicher dunkles Mehl – hauptsächlich Roggen – in den Einsatzraum verbracht und dort extra dunkles Brot bzw. Schwarzbrot gebacken.

Vielleicht ist es auch wichtig festzustellen, dass es nicht Ziel der Ausbildung im Bereich der interkulturellen Kompetenz ist, eine Bereitschaft zur Solidarität oder gar Identifikation mit anderen Kulturen einschließlich Militärkulturen zu entwickeln, sondern die Fähigkeit, mit dieser möglichst konfliktfrei umzugehen.

Erfahrungen haben überdies gezeigt, dass interkulturelle Kompetenz nicht unbedingt eine Steigerung der Solidarität und des positiven Verständnisses zur Folge hat. Ein Beispiel möge dies illustrieren: Im Kosovo ist es im Zuge der interkulturellen Kompetenz wichtig, über die Blutrache – *Kanun* – Bescheid zu wissen. Das bedeutet aber

nicht, dass diese dann als Lebensweise akzeptiert wird. Was auf jeden Fall passiert, ist, dass Vorurteile abgebaut werden.

1.4 *Persönlichkeitsbildung*

Über das traditionelle „handwerkliche" militärische Können hinaus – wie beispielsweise die Beherrschung der Waffensysteme – braucht der Soldat von heute und morgen „an exceptional degree of maturity, restraint, and judgement" (Krulak 1999). Die Persönlichkeitsbildung geht Hand in Hand mit dem, was als Gewissensbildung bezeichnet werden kann. Die Frage nach der Gewichtung von Gewissensgründen ist seit jeher ein heiß diskutiertes Thema. Im Normalfall ist das Recht dem Gewissen vorgereiht. Einem rechtskonformen Befehl ist nachzukommen, auch wenn er der eigenen Gewissensentscheidung widerspricht. Man geht dabei davon aus, dass das westliche Rechtsgebäude einem westlichen Wertedenken nicht widerspricht. In einzelnen Fällen lässt das Recht jedoch den Freiraum einer Gewissensentscheidung zu, wie beispielsweise bei der Entscheidung für einen Wehrersatzdienst; wobei es sich hierbei um eine Entscheidung handelt, die dem Bereich der Menschenrechte zugeordnet wird.

Die Vorreihung des kollektiv gültigen Rechts vor dem individuell wirksamen Gewissen ist die Basis gemeinschaftlichen Handelns. Selbst den Attentätern des Juli 1944 war eine (quasi-)rechtliche Begründung ihres Widerstandshandelns wichtig; sie fanden sie in dem weder rechtlich noch moralisch-ethisch verantwortbaren Handeln Hitlers gegenüber dem deutschen Volk. Selbst wenn das Recht dem Gewissen vorgereiht ist, wird es dauerhaft nicht möglich sein, zwar rechtlich korrekt, aber gegen das eigene Gewissen oder das der Untergebenen zu handeln. Das Gewissen, ob religiös als *point of contact* zu Gott oder säkular als Wertmaßstab verstanden, kann eine wertvolle Entscheidungsgrundlage in kritischen Situationen sein – das muss es aber nicht.

1.5 *Leitbild bzw. -satz*

Der Bereich der Militär- bzw. Berufsethik gehört in der Bundesrepublik Deutschland seit jeher zur Inneren Führung und ist mit dieser vielleicht sogar weitgehend gleichzusetzen. Der Motor der Inneren Führung ist das Zentrum Innere Führung (ZInFü) in Koblenz. Keine andere europäische Armee hat eine vergleichsweise Institution. Während jedoch beim Österreichischen Bundesheer nicht einmal der Begriff eingeführt ist, findet er sich in schweizerischen Konzeptpapieren sehr wohl und wird dort für das Selbstverständnis sowie die Führungs-, Ausbildungs- und Erziehungskultur in der Schweizer Armee verstanden. Von der Schaffung eines eigenständigen Bereichs „Innere Führung" wird dennoch Abstand genommen.

Als unbestechlich klarer und unumschränkt gültiger Leitsatz kann bei der Schweizer Armee definiert werden: „Als Soldat einer rechtsstaatlichen Armee handle ich im Einsatz und in der Ausbildung rechtskonform, pflichtbewusst sowie verhältnismäßig. Ich trainiere mein Handwerk und meine Funktion gründlich, verhalte mich allen Beteiligten gegenüber korrekt und setze mich professionell und selbstlos unter Umständen unter Einsatz meines Lebens für die Schutzbedürftigen ein" (Baumann 2007: S. 569; Militärethik in der Schweizer Armee 2010: S. 21).

Als Ausbildungsziel für die Berufsethische Bildung (BeB) des Österreichischen Bundesheeres wird, in bewusster Parallelität für Offiziere und Unteroffiziere, festgelegt:

„Der Offizier [Unteroffizier] des Österreichischen Bundesheeres hat als Kommandant oder Stabsmitglied [als Kommandant auf der Ebene Gruppe und Teileinheit sowie als Stabsmitglied oder Fachunteroffizier] die mit seiner Funktion als Exekutivorgan im Rahmen des staatlichen Gewaltmonopols verbundene ethisch-moralische Verantwortung, in deren Mittelpunkt der Wert der Person und die Achtung der Menschenwürde stehen, wahrzunehmen. Diese Verantwortung erwächst aus der humanistischen und christlich-abendländischen Denktradition und verpflichtet den Offizier [Unteroffizier], ihr sowohl in Frieden, als auch unter Einsatzbedingungen in jeder Beziehung und zu jeder Zeit gerecht zu werden. Das Berufsethos des Offiziers [Unteroffiziers] soll darüber hinaus in seinem persönlichen Verhalten und gesellschaftlichen Wirken sichtbar werden. Das militärische Bildungswesen soll den Offizier in der Entwicklung und Herausbildung seines Berufsethos' unterstützen und fördern" (Kastberger 2005 S. 314).

1.6 *Verhaltensregeln*

Schon früher hat es Verhaltensregeln in Form von Falt- bzw. Taschenkarten mit Verhaltenskodizes gegeben. Als Ergebnis seiner umfangreichen Militärethik hat der schweizerische Oberstleutnant i. G. Dieter Baumann einen „umfassenden Kodex der Militärethik" (Baumann 2007: S. 569-573) mit insgesamt 57 Punkten vorgelegt. Unter Aufnahme seines Ansatzes hat das ZInFü der Bundeswehr, federführend Thomas Elßner und Oberstleutnant Carl Wilke, eine ethische Check-Liste entwickelt, den „KEC – Koblenzer Entscheidungs-Check" bzw. „Decision-Check of Koblenz". Er umfasst fünf überschaubare Punkte (vgl. Elßner 2013: S. 323-327):

1. Legalitätsprüfung/The Verification of Legality;
2. Feuer der Öffentlichkeit/The Public Eye;
3. Wahrhaftigkeitstest/The Truthfulness Test;
4. Goldene Regel/The Golden Rule;
5. Kategorischer Imperativ/The Categorical Imperative.

Um die Punkte des KEC mit Leben zu erfüllen und begreifbarer zu machen, hat der für die Berufsethische Bildung an der Heeresunteroffiziersakademie (HUAk) des Österreichischen Bundesheeres zuständige Militärpfarrer, Militäroberkurat Stefan Gugerel, diese plastisch und truppennaher ausformuliert:

1. Ist es erlaubt?
2. Was sagen Medien und Öffentlichkeit dazu?
3. Wie würde ich es einem geliebten Menschen erklären?
4. Wie würde ich selber gern behandelt werden?
5. Wovon kann ich wollen, dass es zur Norm für alle wird?

Merksatz

Moderne Einsatzszenarien erfordern ein umfassendes Wissen und Können, zu dem auch militär- bzw. berufsethische Themen gehören. Diese dienen der Persönlichkeits- und Gewissensbildung, um den hohen Anforderungen zu entsprechen, sie sind aber auch integrativer Bestandteil des Führungsverfahrens.

2 Berufsethische Ausbildung

2.1 *Berufsethische Bildung als Ausbildungsprinzip*

Aus dem *Comprehensive Approach* der Berufsethik folgt, dass es sich eigentlich nur um eine Querschnittsmaterie handeln kann. Auch wenn es diesen Begriff in der militärischen Diktion nicht gibt, sei darauf verwiesen, dass es im österreichischen Schulwesen sogenannte Unterrichtsprinzipien gibt, die jene Lehrinhalte ansprechen, die in allen Schulstufen, Schultypen und Gegenständen berücksichtigt werden sollen. Ein Unterrichtsprinzip beschränkt sich also nicht auf einen bestimmten Gegenstand, sondern soll sich wie ein roter Faden durch alle Gegenstände ziehen. Dieser Ansatz müsste, nimmt man den *Comprehensive Approach* ernst, auch für eine berufsethische militärische Ausbildung gelten. Klar drückt man das in der Schweiz aus, wenn man betont, dass die Schweizer Armee nicht explizit über ein Konzept Innere Führung verfügt. „Dieselben Inhalte sind jedoch in den Grundlagendokumenten, vor allem im Dienstreglement sowie Richtlinien und Lehrplänen der Schweizer Armee zu finden" (Militärethik in der Schweizer Armee 2010: S. 9).

Ähnlich wie in der Schule wird es Ausbildungsgegenstände geben, die sich weniger dafür eignen, berufsethische Aspekte einfließen zu lassen, z. B. Gerätekunde oder Formaldienst, bei manchen anderen wird das aber leichter gehen. Das gilt auch für

Ausbildungsgegenstände, bei denen das auf den ersten Blick nicht klar ist. So kann man im Rahmen von Munitionskunde sehr wohl militär- bzw. berufsethische Fragen ansprechen, beispielsweise die Problematik von Antipersonenminen.

Oberstleutnant i. G. Baumann weist überdies immer wieder zurecht darauf hin, dass die Methodik ethischer Entscheidungsfindung der eines militärischen Führungsverfahrens sehr ähnlich ist, was eine Ausbildung in diesem Bereich sehr erleichtert. Das ist für die Ausbildung von großer Bedeutung. Versteht man jedoch die berufsethische Frage als integrativen Teil eines Führungsverfahrens, so darf im praktischen Vollzug militärischen Handelns eine militär- bzw. berufsethische Entscheidungsfindung nicht parallel zum militärischen Führungsverfahren treten, sondern muss in dieses einfließen. Nimmt man überdies den Querschnittscharakter der Berufsethik ernst, so kann eine militär- bzw. berufsethische Ausbildung nicht nur von Vertretern einer einzelnen wissenschaftlichen Disziplin getragen werden: Berufsethik spricht Aspekte der Medizin, der Militärwissenschaft, der Philosophie, der Psychologie, der Rechtskunde, der Soziologie sowie der Theologie aller Religionen und Bekenntnisse in alphabetischer Reihenfolge an.

2.2 *Berufs- bzw. Militärethik als Angewandte Ethik*

Vielleicht ist hier der richtige Platz, auf eine sprachliche Unschärfe einzugehen: In Deutschland ist es üblich geworden, von Berufsethik zu sprechen, in kirchlichen Kreisen von Friedensethik. Dahinter steckt die programmatische Weiterentwicklung einer Auffassung, die früher mit dem Schlagwort des *si vis pacem, para bellum* (willst du den Frieden, bereite den Krieg vor) angesprochen wurde. Heute weiß man (auch das Militär), dass das für die MOOTW so nicht zutrifft, wie die fehlenden Ausstiegsszenarien im Irak oder Afghanistan belastend vor Augen führen. Für den neuen Zugang hat man das Schlagwort geprägt: „*si vis pacem, para pacem* (willst du den Frieden, bereite den Frieden vor)". Das Militär wird zu einem von mehreren Mitteln zur Etablierung einer stabilen, gerechten und damit friedlichen Staatsordnung.

De facto hat sich aber außerhalb Deutschlands der Begriff „Friedensethik" nicht durchgesetzt, auch wenn im inhaltlichen Bereich breiter Konsens besteht; im internationalen Kontext wird zumeist der Begriff „military ethics" verwendet.[3]

Mit dem bislang Erörterten wird überdeutlich, dass es sich bei einer militärethischen- bzw. berufsethischen Bildung nur um eine Angewandte Ethik handeln kann, die über ein reines Theoretisieren und Wiedergeben verschiedener ethisch-wissenschaftlicher Ansätze hinausgeht.

[3] Nach längeren Diskussionen haben sich die Militärethiker in Österreich informell darauf verständigt, nicht den Begriff „militärische Ethik" zu verwenden, da Ethik nicht „militärisch" sein kann (und darf), sowenig Ethik medizinisch oder wirtschaftlich sein kann, sondern es nur eine Ethik der Medizin oder Medizinethik bzw. eine Ethik der Wirtschaft oder Wirtschaftsethik gibt.

„Eine Ethik heißt ‚angewandte', wenn sie konkret wird. ‚Angewandt' und somit konkret ist die Ethik dadurch, dass sie sich ganz bestimmten Handlungsfeldern zuwendet und deren eigene Problemlagen aufgreift, dabei aber auch Rücksicht auf deren jeweilige sachliche Zusammenhänge nimmt" (Knoepffler 2010: S. 50).

Auch Angewandte Militärethik kann und darf nicht prinzipienlos – und damit wertlos (im wahrsten Sinne des Wortes!) – sein, sondern die Prinzipien müssen mit den konkreten Situationen in Korrelation gebracht werden. In der Literatur findet sich sowohl das Top-down-Modell, in dem die ethischen Grundprinzipien auf die konkrete Situation hinuntergebrochen werden, als auch das Bottom-up-Modell, in dem die konkrete Praxis die Normen konstituiert. Auf das Militär übertragen steht die herkömmliche hierarchische Struktur für ein Top-down-Modell; die Realität des *Three Block Wars* mit der Herausbildung eines *Strategic Corporals* bringt jedoch massiv ein Bottom-up-Modell ins Spiel. Beim Militär werden die beiden Modelle nicht gegeneinander ausgespielt werden können; eine Mischform wird sich ergeben müssen. Hier ergibt sich wieder ein Brückenschlag zur Angewandten Ethik. Der Jenenser Ethiker Nikolaus Knoepffler vertritt für die Angewandte Ethik ein Mischmodell mit einem *Comprehensive Approach,* das er „holistisches Modell Angewandter Ethik" nennt. Er weist darauf hin, dass Handlungslinien ethischen Handelns niemals in einem geschichtslosen Raum geschehen, sondern immer in Traditionen eingebunden sind, die sich bewährt haben. Umgekehrt können sich diese Handlungslinien durch ihre konkrete Anwendung mit der Zeit wandeln.

„Der hier vertretene holistische Ansatz geht grundsätzlich davon aus, dass die einzelnen Bereiche […]" – wie Militärethik – „[…] trotz teilweise bereichsspezifischer Normen doch darüber hinaus übergreifende Prinzipien teilen […]" (Knoepffler 2010: S. 57).

2.3 *Impulse zu einer Neuordnung berufsethischer Bildung*

Am 20. Januar 2009 wurde in der Bundeswehr die neue Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) 10/4 „Lebenskundlicher Unterricht", zunächst probeweise für drei Jahre, in Kraft gesetzt. Unter Federführung des Zentrums Innere Führung in Koblenz und maßgeblicher Mitarbeit der beiden bundesdeutschen Militärseelsorgen wurde diese neue Vorschrift, die die militärethische Ausbildung in der Bundeswehr regelt, in den letzten Jahren geschaffen. Sie führt im Wesentlichen den zuvor von den beiden Militärseelsorgen kirchlich veranstalteten Lebenskundlichen Unterricht (LKU) unter Beibehaltung der Bezeichnung in einen säkularen militärethischen Unterricht über, der aber nach wie vor durch die Militärpfarrer durchgeführt wird. Zu betonen ist aber auch der seit Jahren gut funktionierende Austausch v. a. im Bereich der DACH-Staaten (Deutschland, Österreich, Schweiz), weshalb im vorliegenden Beitrag immer wieder auf diese drei Staaten Bezug genommen wird.

Österreich nimmt in konzeptioneller Hinsicht interessanterweise eine Vorreiterrolle ein. Bereits im Jahr 2003 wurde hier mit der Konzeptentwicklung für eine säkulare militärethische Ausbildung begonnen. Beschleunigt wurden die Bemühungen um Schaffung eines strukturierten berufsethischen Bildungsangebotes durch interne Vorkommnisse beim Österreichischen Bundesheer, ebenso wie durch das Bekanntwerden der Misshandlung Gefangener im irakischen Gefängnis von Abu Ghraib seitens US-amerikanischer Militärpolizisten, und der Misshandlungsvorwürfe gegen Ausbilder verschiedener europäischer Streitkräfte.

Im Jahr 2006 erfolgte die erlassmäßige Regelung der sogenannten Berufsethischen Bildung (BeB).

2.4 *Die Etablierung einer Berufsethischen Bildung (BeB) im Österreichischen Bundesheer*

Die militärethische Bildungslandschaft im Österreichischen Bundesheer konnte spätestens seit den Verschiebungen infolge des Zusammenbruchs der bipolaren Weltordnung nicht zufrieden stellen. Deshalb konstituierte sich im Jahr 2003 am Institut für Human- und Sozialwissenschaften (IHSW) der Landesverteidigungsakademie (LVAk), der höchsten Ausbildungsstätte des Österreichischen Bundesheeres, eine Projektarbeitsgruppe mit dem Ziel, die säkulare, d. h. nicht kirchlich veranstaltete, Ethikausbildung im Bundesheer zu harmonisieren und Grundsätze einer berufsethischen Ausbildung im ÖBH zu entwerfen. Das betraf in erster Linie die Ausbildungsinhalte, aber auch die Qualitätsstandards der Lehrenden. Die Projektgruppe setzte sich dabei aus säkularen Ethikern, Philosophen, Militärpfarrern beider Konfessionen, Militärpädagogen und zeitweise Psychologen zusammen. Die Projektleitung lag bei der Landesverteidigungsakademie, die operative Leitung des Projekts „Organisation und Struktur der Berufsethischen Bildung im Bundesheer" bei Oberstleutnant dhmfD[4] Andreas Kastberger. Diese Zusammensetzung bewirkte einerseits die Zusammenarbeit wichtiger Institutionen: der LVAk, der Katholischen und Evangelischen Militärseelsorge und der Heeresunteroffiziersakademie, inhaltlich wichtiger war andererseits jedoch die Zusammenführung und Koordinierung aller mit militärethischen Fragestellungen befasster Arbeitszweige. Synergieeffekte und erhöhte gegenseitige Akzeptanz waren nur zwei der positiven Folgen.

Die BeB-Konzeption wurde in mehreren Schritten ab 2004 einer breiteren militärischen Öffentlichkeit präsentiert. Mit Abschluss der konzeptionellen Tätigkeit 2005/06 wurde die Projektgruppe in eine sogenannte Steuerungsgruppe am Institut für Human- und Sozialwissenschaften der LVAk überführt. Es handelt sich dabei um eine Plattform für die BeB, auf der die verschiedenen Fachbereiche gleichberechtigt miteinander arbeiten. Bewusst wurde dieser integrative, ganzheitliche Ansatz zur Realisierung einer ganzheitlichen BeB gewählt. Sie besteht aus säkularen Ethikern, je einem Vertreter der Katholischen und der Evangelischen Militärseelsorge – die in ihrer Qualifikation als Wissenschaftler und nicht Kraft ihrer geistlichen Beauftragungen vertreten sind – sowie aus je einem Vertreter der Theresianischen Militärakademie (TherMilAk) und der HUAk.

[4] Steht für: des höheren militärfachlichen Dienstes.

2.5 *Durchführung einer berufsethischen Ausbildung*

Bei den allermeisten europäischen Armeen sind militärethische Themen Teil der militärischen Ausbildung. Daneben werden von verschiedenen Stellen (in Österreich von LVAk, TherMilAk, HUAk und den Militärseelsorgen) weitere Veranstaltungen mit militär- bzw. berufsethischen Inhalten zusätzlich angeboten. Neben diesem grundsätzlich säkular ausgerichteten Bildungsbereich bleiben beim Österreichischen Bundesheer die kirchlichen Angebote weiter bestehen, d. h. der weiterhin bestehende LKU sowie verschiedene religiös-konfessionell ausgerichtete Seminare.

Auch wenn die BeB eine Querschnittsmaterie ist, verlangt deren inhaltliches Profil jedoch eine Behandlung in eigenständigen Unterrichten. Diese sind in den Curricula der verschiedenen Kurse und Lehrgänge enthalten und werden, wie alle anderen Themenbereiche auch, durch den jeweiligen Kurskommandanten unter Beiziehung von Fachleuten umgesetzt.

Sowohl bei der Bundeswehr als auch bei der Schweizer Armee und beim Österreichischen Bundesheer ist die berufs- bzw. militärethische Bildung in den Kursen und Lehrgängen verankert. Im Österreichischen Bundesheer wurde durch die Einführung einer BeB und bei der Bundeswehr durch die ZDv 10/4 eine – sicherlich nachjustierbare, dennoch vorhandene – Ausbildungssystematik erreicht, durch die Schweizer Armee werden hier noch gewisse Defizite geortet. Dennoch deckt auch hier die Führungsausbildung die Breite militärethischer Aspekte ab, wobei – ähnlich wie beim Österreichischen Bundesheer – eine stufenweise, aufeinander aufbauende Ausbildung angestrebt wird. Damit wird das Prinzip des lebenslangen Lernens realisiert, womit wieder der *Comprehensive Approach* angesprochen wird: während das Verständnis als Querschnittsmaterie diesen horizontal umsetzt, setzt lebenslanges Lernen einen *Comprehensive Approach* vertikal um. Denn zweifellos muss BeB zielgruppenorientiert sein; das betrifft sowohl das Alter (meistens gleichbedeutend mit Lebenserfahrung) als auch die militärische Führungsebene. Außerdem spielt die Vorbildung im Bereich der Allgemeinbildung eine nicht zu unterschätzende Rolle.

In der Schweizer Armee wurde im Rahmen der Ausbildung eine Ausbildungssequenz „Führen mit Werten" etabliert. „Angehende Kader werden darin ausgebildet, zu erkennen, wann fundamentale Werte der Armee verletzt werden und mit welchem Instrumentarium sie darauf reagieren können" (Militärethik in der Schweizer Armee 2010: S. 43).

2.6 Werteerziehung?

Dass reiner Theorieunterricht, auch wenn er noch so spannend gestaltet ist, keine nachhaltige BeB darstellt, ist heute allgemein konsensfähig. Rein kognitives Wissen kann überdies nur in Teilbereichen, z. B. interkulturelle Kompetenz, erworben werden.

Es ist eine bislang kontrovers geführte Debatte, inwieweit ein vorhandenes Wertegefüge – die Personen, die den Dienst beim Militär antreten, haben dieses im Normalfall bereits – durch Unterrichte o. ä. verändert werden kann, ohne dass es manipulativ wird. Selbst das Militärethik-Konzept der Schweizer Armee ist vorsichtig: „Vor allzu großen Erwartungen im Bereich der Verinnerlichung oder Erziehung ist [...] zu warnen. Eine Milizarmee, bestehend aus Bürgern und Bürgerinnen in Uniform, bleibt der Spiegel der Gesellschaft mit ihren Werten und Vorstellungen" (Militärethik in der Schweizer Armee 2010: S. 10). Das gilt wohl auch nahtlos für die meisten anderen Armeen in Demokratien. Was jedenfalls erreicht werden kann, ist, dass Handlungsoptionen reflektiert und Grenzen der Handlungsweisen aufgezeigt werden.

Als eine leistungsfähige Methode bei der Schulung der ethisch verantwortbaren Handlungsweise hat sich die Dilemma-Methode erwiesen. Die Bundeswehr hat bereits vor einigen Jahren die sogenannte Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion (KMDD) eingeführt. Für die Schweizer Armee hat die Militärakademie (MILAK), die mit der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) Zürich verwoben ist, ein weiterführendes Modell entwickelt.

Beim Dilemma-Training geht man von realitätsnahen militärischen Lagen aus, die sich dadurch kennzeichnen, dass es keine eindeutige Lösung gibt; bei jeder Handlungsoption ergeben sich massive Probleme auf verschiedenen Gebieten. Nach dem schweizerischen Modell, für das federführend Dr. Stefan Seiler verantwortlich zeichnet, wird das Problem (Dilemma) in vier Phasen behandelt:

1. Präsentation der militärischen Lage (Dilemma);
2. Entwicklung individueller Lösung durch jeden Teilnehmer, und zwar nach einem festgelegten Schema, wodurch rationale und intuitive Prozesse miteinander verbunden werden:
   a. Notieren der spontanen Reaktionen;
   b. Benennen des Kernproblems aus instrumenteller (Was ist mein Auftrag?) und moralischer (Welche moralisch-ethischen Werte sind bedroht?) Sicht;
   c. Identifizieren aller betroffenen Personen und Gruppen;
   d. Entwickeln verschiedener Lösungsoptionen;
   e. Suchen von Handlungsmöglichkeiten, die unerwünschte Werteverletzungen minimieren können;
   f. Vergleich des Ergebnisses mit den ursprünglichen intuitiven Urteilen;
3. Diskussion der Individuallösungen in Kleingruppen (4–6 Personen);
4. Entwicklung einer konsensualen Gruppenlösung.

Der Vor- bzw. gleichermaßen Nachteil ethischer Dilemmata besteht darin, dass es keine richtigen Lösungen (Musterlösungen) im Sinne der mathematischen Dualität von richtig und falsch gibt, sondern nur mehr oder weniger richtige Lösungen; wobei ergänzend angemerkt werden muss, dass es natürlich auch Handlungsoptionen gibt, die eindeutig als falsch bezeichnet werden müssen.

Ähnlich wie bei der Taktik oder Operation (Führungsgrundsätze) können im Dilemmatraining nur Handlungsleitlinien aufgezeigt werden, wie es überdies klar sein muss, dass trotz bester Auswahl und Vorbereitung die Dilemmalagen immer einen Charakterzug des Konstruierten haben werden und die Realsituationen, mit denen die Soldaten dann tatsächlich konfrontiert werden, natürlich in den wenigsten Fällen den durchgespielten Lagen entsprechen werden. Das Durchdenken verschiedener Handlungsoptionen in verschiedenen Lagen und ihre modellhafte Bewertung ermöglichen dem Soldaten jedoch, in konkreten Situationen die erlernten Leitlinien schnell und flexibel anzuwenden, um so zu einer verantwortbaren Lösung zu kommen. Mit diesem Gedanken hat sich der Bogen zur Angewandten Ethik wieder geschlossen.

Merksatz

Auch wenn die verschiedenen Streitkräfte sich für eine jeweils anders akzentuierte Durchführung entschieden haben, sind die Grundprinzipien sehr ähnlich: Militär- bzw. Berufsethik ist eine Querschnittmaterie, die alle militärischen Ausbildungsbereiche betrifft. Sie ist überdies dem Prinzip des lebenslangen Lernens unterworfen. Für die Ausbildung hat sich die Dilemma-Methode als gute Methode erwiesen.

3 Fallbeispiel „Interkulturelle Kompetenz"

Als ein praktisches Fallbeispiel für den Umgang mit militärethischen Themen wird in weiterer Folge die Ausbildung in interkultureller Kompetenz herangezogen, wobei es nicht um die inhaltlichen Aspekte der interkulturellen Kompetenz geht, sondern um die Ausbildungssystematik. Als vergleichbaren Ausbildungsabschnitt wurde dabei die Einsatzvorbereitung ausgewählt, wobei sich selbstverständlich durch die Art des Einsatzes Unterschiede ergeben müssen.

Dabei ist bemerkenswert, dass die Bundeswehr die einzige Armee der drei ausgewählten (Deutschland, Schweiz, Österreich) ist, die den Begriff „Interkulturelle Kompetenz" definiert hat, und zwar in ihrem „Vorläufigen Konzept zur Vermittlung und Stärkung von Interkultureller Kompetenz in der Bundeswehr" aus dem Jahr 2010: „Interkulturelle Kompetenz umfasst die individuelle Fähigkeit und Bereitschaft der Angehörigen der Bundeswehr, sich im Grundbetrieb und Einsatz im Bewusstsein der eigenen kulturellen Prägung mit anderen Kulturen, Religionen, Lebenswelten und deren

Besonderheiten angemessen auseinanderzusetzen, entsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, sowie Verständnis und Sensibilität für fremde Werte, Ansichten und Handlungsweisen zu entwickeln" (BMVg 2010: S. 5).

3.1 *Deutsche Bundeswehr*

2006 wurde seitens der Bundeswehr das Konzept für die „Einsatzvorbereitende Ausbildung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung (EAKK)" verfügt und damit streitkräftegemeinsame Vorgaben für die einsatzvorbereitende Ausbildung für Stabilisierungsoperationen festgelegt. Mit dem Konzept wurde versucht, die Einsatzvorbereitung bereits in die allgemeine Basisausbildung jedes Soldaten einfließen zu lassen. Das entspricht wiederum dem Modell des Comprehensive Approach.

Das Konzept für die EAKK sieht insgesamt sechs Bausteine für die Ausbildung vor:

1. Basisausbildung;
2. Aufbauausbildung;
3. Zusatzausbildung;
4. Auffrischungsausbildung;
5. Führeraus- und -weiterbildung sowie
6. Einsatzvorbereitende Ausbildung von Zivilpersonal der Wehrverwaltung und der Rechtspflege der Bundeswehr.

Den Beginn der Ausbildung stellt die Basisausbildung dar. Diese ist Bestandteil der Allgemeinen Grundausbildung. Wesentliche Inhalte dieser Basisausbildung sind Rechtsgrundlagen, der Verhaltenskodex, Umgang mit der Zivilbevölkerung, allgemein kulturelle Grundlagen der interkulturellen Kompetenz wie etwa Begriffe und Definitionen. Bereits in diesem frühen Stadium der Ausbildung erhalten Soldaten das theoretische Rüstzeug, um sich selbstreflektierend im Einsatz richtig zu verhalten.

In einem nächsten Ausbildungsschritt soll eine allgemeine Einsatzbereitschaft erreicht werden. Danach erfolgt die Zusatzausbildung. In dieser sollen Soldaten auf einen spezifischen Einsatz anhand aktueller Lageinformationen und Erfahrungen aus dem Einsatzland vorbereitet werden. Diese Zusatzausbildung wird nur für einen unmittelbar bevorstehenden oder bereits laufenden Einsatz durchgeführt. Wesentliche Inhalte dieser Ausbildung sind die Herstellung der Einsatzbereitschaft des ganzen Verbandes inklusive Partnernationen für diesen Einsatz, rechtliche Grundlagen für den Einsatz sowie erneut Themen im Bereich der interkulturellen Kompetenz. Diese Themen umfassen sowohl die Konfliktursache und die jeweiligen Konfliktparteien als auch die Landeskunde und kulturspezifische Besonderheiten wie etwa Religion, Geschichte und

Politik. Auch die Sprachkenntnisse werden je nach Erfordernis in diesem Kurs wieder aufgefrischt.

Den letzten Bereich der Einsatzvorbereitung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung stellt der Bereich der Führeraus- und Weiterbildung dar. Als Inhalt wird u. a. auch die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz und Fähigkeiten für das eigene Führungsverhalten, Verbesserung der Sprachkenntnisse, rechtliche Grundlagen sowie Methodik und Didaktik angesprochen. Ein erwähnenswerter Punkt hierbei ist, dass im Bereich der Methodik und Didaktik der Umgang und Einsatz mit Rollenspielern ebenfalls geschult werden soll. Damit werden die Erfahrungen aus den modernen Einsatzszenarien – Stichwort *Strategic Corporal* – gezielt umgesetzt.

3.2 *Schweizer Armee*

Die Schweiz hat an sich eine interkulturelle Identität. Es gibt insgesamt vier Nationalsprachen: Deutsch, Französisch, Italienisch und Rätoromanisch. Die Bevölkerung gliedert sich aufgrund dieser Sprachenverteilung in ca. 63 % Deutsch-Schweizer, 20 % Romands, 6 % Tessiner und 0,5 % Rätoromanen. Von den insgesamt 7,7 Millionen Schweizern sind ca. 21,5 % Ausländer. Diese kommen aus den verschiedensten Staaten. So sind die größten Zuwanderungen derzeit aus Deutschland, Portugal, Frankreich oder Großbritannien. Auch die religiöse Zusammensetzung ist differenziert: Jeweils 40 % sind römisch-katholisch bzw. evangelisch. Die restlichen ca. 20 % werden durch Muslime, Angehörige anderer Religionsgemeinschaften oder Personen ohne Konfession gestellt.

Betrachtet man den Ausbildungsplan für die Auslandskräfte der Schweiz, so fällt auf, dass keine ausdrücklichen Zieldefinitionen mit interkultureller Kompetenz als Inhalt aufscheinen. Bei den Anforderungen für das Ausbildungspersonal bzw. bei dem Kontingent selbst sind jedoch Ziele im Bereich interkulturelle Kompetenz umschrieben. Beispiele hierfür wären das korrekte Verhalten gegenüber anderen Mitgliedern der internationalen Force sowie Teamfähigkeit und Kenntnisse über den Balkan. Diese grob umschriebenen Fähigkeiten für das Ausbildungspersonal sind jedoch nur schwer überprüfbar.

Im Bereich der Ausbildungsblöcke werden diese Zielbeschreibungen genauer formuliert. Ausbildungsbereiche sind hier vor allem eine Einweisung in den Einsatzraum durch das vorangegangene Kontingent, eine Einführung in den *Code of Conduct*, eine Sensibilisierung im Bereich *Counter Intelligence*, die Geschichte des Kosovo sowie ein Lagebriefing und eine Ausbildung in Gesprächsführung. Für den Schlüsselkader des Kontingentes werden zusätzlich die Kosovo-Force und die Region näher beschrieben.

Ergänzend ist hervorzuheben, dass alle in der Einsatzvorbereitung eingesetzten Ausbilder Auslandserfahrung besitzen. Diese Auslandserfahrung wird mittels Rollenspielen und Rollenspielern auch bei der technischen Ausbildung wie Kontrollpunkten oder Durchsuchungen eingebracht. Hierbei soll auch das kulturelle Umfeld eingebunden werden, wonach sich die Rollenspieler richten, um ein möglichst detailgetreues Bild für den Auslandseinsatz zu erzeugen. Außerdem werden Ausbildungsunterlagen an die Soldaten verteilt. Diese Form des selbstgeleiteten Lernens ist in der Schweizer Armee nicht unüblich. Diese Leitfäden, die auch teilweise von der deutschen Bundeswehr übernommen wurden, sollen den Soldaten in kurzer und knapper Weise das Wichtigste über die im Einsatzraum herrschende Kultur vermitteln. Inhalte dieser Arbeitsunterlagen sind politische und geschichtliche Hintergründe, Land und Bevölkerung, Ziele der ehemaligen Konfliktparteien, Kräftepotential, Friedensbemühungen der internationalen Gemeinschaft, die aktuelle politische Lage sowie Verhaltensregeln.

3.3 *Österreichisches Bundesheer*

Von den drei hier angesprochenen Staaten hat Österreich die längste Tradition bei Auslandseinsätzen. Seit 1960 haben 90.000 Soldaten und zivile Helfer in über 50 verschiedenen Missionen Dienst getan. Je nach Einsatzraum gestaltet sich die Einsatzvorbereitung anders, weshalb hier das Beispiel UNDOF (United Nation Disengagement Observer Force) zwischen Syrien und Israel herangezogen werden soll.

Um eine Entsendebereitschaft zu erreichen, werden die insgesamt sieben Wochen Ausbildung in mehrere Module unterteilt. Betrachtet man das Modul zur einsatzraumspezifischen Basisausbildung, so finden sich darin für die vorliegende Frage relevante Unterpunkte. Der Themenbereich 01, das Mandat, ist einer der wichtigsten Bereiche. Er soll Informationen über die Ursachen und Hintergründe des Israelisch-Arabischen Krieges vermitteln. Ebenso sollen Aufklärungen über die unmittelbare Konfliktgeschichte sowie einsatzraumspezifische Besonderheiten durchgeführt werden. Diese Besonderheiten werden genauer definiert mit Geographie, Klima, Bevölkerungsstruktur, Infrastruktur, Wirtschaft, Religion und sonstigen Besonderheiten. Weiterführend werden in diesem Themenbereich Informationen zur aktuellen Lage sowie zu Absichten und Zielen der Konfliktparteien gegeben.

Ein weiterer wichtiger Themenbereich ist der Bereich 07: Verhalten im Einsatzraum. Hier tritt der Begriff *Cultural Awareness* auf. Dieser Begriff steht im engen Zusammenhang mit interkultureller Kompetenz. Gegenstand dieses Bereiches sind Informationen über Land, Leute, Religion, politische und soziale Strukturen. Ebenfalls enthalten ist eine Information über das Verhalten in der Funktion und als Einzelperson gemäß den Sitten und Bräuchen im jeweiligen Einsatzgebiet. Es soll den Einsatzleistenden vor Augen geführt werden, welche Auswirkungen falsches Verhalten gegenüber den Konfliktparteien, Behörden, der Bevölkerung oder auch gegenüber anderen Armeeangehörigen haben kann. Das Ziel soll das Verständnis für die Gleichberechtigung innerhalb des Einsatzraumes sein.

Der letzte relevante Themenbereich ist der Sektor Kommunikation und Verhandlungsführung, ein essentieller Teil von interkultureller Kompetenz. Angestrebt wird eine Informationsweitergabe für vertrauensbildende und konsensfördernde Maßnahmen. Ebenfalls sollen die Soldaten das Liaison System der UNDOF-Kräfte verstehen.

Im Anschluss an diese Einsatzraumspezifische Basisausbildung beginnt die Einsatzraumspezifische Verbandsausbildung, in der die einzelnen Themenbereiche der Basisausbildung vertieft sowie ein Zusammenwirken der einzelnen Organisationselemente erreicht werden sollen. Ein wichtiger Abschnitt ist dabei das *Force-Integration-Training* (FIT), da das unter österreichischem Kommando stehende Bataillon aus mehreren Kontingenten zusammengesetzt ist. Damit ist das FIT auch ein Beitrag zu einer streitkräfteinternen Stärkung der interkulturellen Kompetenz.

3.4 *Schlussbetrachtung*

Die Bundeswehr leitet ihre Vermittlung der interkulturellen Kompetenz von der klaren Begriffsdefinition ab. Die Ausbildung im Bereich der interkulturellen Kompetenz zieht sich von Anfang an durch die militärischen Ausbildungsgänge. Im Bereich der Einsatzvorbereitung geht man seitens der Bundeswehr bereits so weit, Fragen der interkulturellen Kompetenz in die Allgemeine Ausbildung für den Soldaten auf unterster Ebene einzubauen.

Ähnlich wie beim Österreichischen Bundesheer wird auch bei der Schweizer Armee kaum eine theoretische Grundlage geschaffen, in der Soldaten erklärt wird, was interkulturelle Kompetenz ist. Es besteht also eine besondere Herausforderung für jeden Einzelnen, sein eigenes Verhalten im Vergleich zu anderen Nationen und Kulturen zu reflektieren. Das Österreichische Bundesheer kann aber auf eine lange Tradition internationaler Einsätze zurückgreifen.

Für alle drei Armeen sind militär- bzw. berufsethische Themen ein integraler Bestandteil in ihren Ausbildungsgängen. Auch wenn es methodisch und strukturell Verschiedenheiten gibt, verstehen alle drei Armeen Themen der Militär- und Berufsethik als Querschnittmaterie und vollziehen das Prinzip des lebenslangen Lernens.

Merksatz

Der Vergleich der Ausbildung im Bereich der interkulturellen Kompetenz hat nicht nur die Umsetzung der Ausbildungsprinzipien (Querschnittmaterie, lebenslanges Lernen) gezeigt, sondern auch die Ähnlichkeiten bei der Durchführung in der Ausbildung. Während die Bundeswehr einen eher theoretischen Ausgangspunkt gewählt hat, bauen die Schweizerische Armee und das Österreichische Bundesheer mehr auf vorhandene Erfahrungswerte.

Diskussionsfragen

(1) Wie wirken sich unterschiedliche Militärkulturen u. a. auch in berufsethischen Fragen in einem internationalen Einsatz aus? Und wie kann man den Herausforderungen begegnen?

(2) Welche Institutionen sind in meinen Streitkräften für berufsethische Bildungsveranstaltungen zuständig?

(3) Wie kann bei der Ausbildung ein möglichst hoher Praxisbezug erreicht werden?

(4) Wie können Kommandanten (aller Ebenen) militärethische Themen behandeln?

(5) In welchen Fällen wird besonders deutlich, dass die Militär- bzw. Berufsethik eine integrative Stellung im Führungsverfahren hat und wie kann das Bewusstsein für diese besondere Rolle herausgestrichen und ausgebildet werden?

Literatur

Baudissin, Wolf Graf von (2006): Als Mensch hinter den Waffen, Göttingen.
Baumann, Dieter (2007): Militärethik. Theologische, menschenrechtliche und militärwissenschaftliche Perspektiven, Stuttgart.
Baumann, Dieter (2011): Gewissenhaftes Handeln im Militär. In: Seiler, Stefan/Fischer, Andreas/Vögtli, Sibylle (Hrsg.), Moralisches Urteilen, Entscheiden und Handeln – Zur Wirksamkeit der Ethikausbildung in den Streitkräften (MILAK Schrift 10), Zürich, S. 15-36.
Berufsethische Bildung (2005) (Schriftenreihe der HUAk 6), Enns.

Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hrsg.) (2006): Erlass Berufsethische Bildung (BeB) im Bundesheer, Wien.
Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Hrsg.) (2010): Zielkatalog United Nations Disengagement Observer Force (UNDOF), Einsatzvorbereitung, Wien.
Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.) (2006): Konzept für die Einsatzvorbereitende Ausbildung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung (EAKK), Bonn.
Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.) (2008): ZDv 10/1. Innere Führung. Selbstverständnis und Führungskultur der Bundeswehr, Bonn.
Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.) (2009): ZDv 10/4 (zE). Lebenskundlicher Unterricht. Selbstverantwortlich leben – Verantwortung für andere übernehmen können, Bonn.
Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.) (2010): Vorläufiges Konzept zur Stärkung und Vermittlung Interkultureller Kompetenz in der Bundeswehr (VorlKonzept VermStärkgIkKBw), Bonn.
Elßner, Thomas R. (2013): Berufsethische Aspekte in der gegenwärtigen Ausbildung der Bundeswehr. In: Bohrmann, Thomas/Lather, Karl-Heinz/Lohmann, Friedrich (Hrsg.), Handbuch Militärische Berufsethik. Band 1: Grundlagen, Wiesbaden, S. 313-331.
Kastberger, Andreas (2005): Berufsethische Bildung für Unteroffiziere. In: Truppendienst, Nr. 4, Wien, S. 313-316.
Kastberger, Andreas/Gugerel, Stefan/Novak, Karl (2011): Der Sinn und Zweck berufsethischer Bildung aus der Sicht der betroffenen Soldaten. In: Seiler, Stefan/Fischer, Andreas/Vögtli, Sibylle (Hrsg.), Moralisches Urteilen, Entscheiden und Handeln – Zur Wirksamkeit der Ethikausbildung in den Streitkräften (MILAK Schrift 10), Zürich, S. 47-52.
Knoepffler, Nikolaus (2010): Angewandte Ethik. Ein systematischer Leitfaden, Köln/Weimar/Wien.
Kraißer, Patrick (2012): Die Vermittlung Interkultureller Kompetenz im internationalen Vergleich. In: Trauner, Karl-Reinhart (Hrsg.), Interkulturelle Kompetenz (Schriftenreihe des Instituts für Militärethische Studien 2), Wien 2013.
Krulak, Charles C. (1999): "The Strategic Corporal: Leadership in the Three Block War". In: http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/usmc/strategic_corporal.htm (Stand: 30.08.2013).
Militärethik in der Schweizer Armee (2010). Bericht des Bundesrates über die innere Führung der Armee in Erfüllung des Postulates 05.3060 Widmer vom 10. März 2005 (Bern). In: http://csslegacy.ethz.ch/Forschung-Ressourcen/Offizielle-Dokumente/Detail/?ord434=Group2&lng=de&id=133535 (Stand: 06.06.2014).
Rehrl, Jochen/Weisserth, Hans-Bernhard (Hrsg.) (2010): Lehrbuch GSVP. Die Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik der Europäischen Union, Wien.
Ségur-Cabanac, Christian/Etschmann, Wolfgang (Hrsg.) (2010): 50 Jahre Auslandseinsätze des Österreichischen Bundesheeres, Wien.
Seiler, Stefan (2002): Führungsverantwortung. Eine empirische Untersuchung zum Berufsethos von Führungskräften am Beispiel von Schweizer Berufsoffizieren, Bern u. a.
Seiler, Stefan (2010): Führung neu denken – im Spannungsfeld zwischen Erfolg, Moral und Komplexität, Zürich.
Seiler, Stefan/Fischer, Andreas (2011): Dilemmatraining – Entwicklung von moralischen Entscheidungskompetenzen bei Schweizer Berufsoffizieren. In: Seiler, Stefan/Fischer, Andreas/Vögtli, Sibylle (Hrsg.), Moralisches Urteilen, Entscheiden und Handeln – Zur Wirksamkeit der Ethikausbildung in den Streitkräften (MILAK Schrift 10), Zürich, S. 7-14.

Trauner, Karl-Reinhart (2006): Bild dir dein Gewissen. In Österreich geht das Bundesheer neue Wege in der ethischen Erziehung. In: zur sache.bw – Evangelische Kommentare zu Fragen der Zeit, Nr. 10, S. 46-51.
Trauner, Karl-Reinhart (2010): Soldatische Berufsethik und militärische Führung. In: ÖMZ (Österreichische Militärische Zeitschrift), 48. Jg., H. 3, S. 354-363.

II. Strategie- und Rechtsentwicklung: Militärisches Handeln unter dem Primat der Politik

Herausgeber
Prof. Dr. Thomas Bohrmann
Prof. Dr. Friedrich Lohmann
Universität der Bundeswehr München
Deutschland

General a. D. Karl-Heinz Lather
Mannheim, Deutschland

ISBN 978-3-658-06341-2 ISBN 978-3-658-06342-9 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-06342-9

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Springer VS

Einbandabbildung: © Bundeswehr

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media

Thomas Bohrmann • Karl-Heinz Lather
Friedrich Lohmann (Hrsg.)

Handbuch Militärische Berufsethik

Band 2: Anwendungsfelder

